

УДК 658:012

Семків Юрій

Semkov Yuri

Науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент С.А. Прохоровська

Тернопільський національний економічний університет

**ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ТА ЙОГО ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ
ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ
ASSESSMENT OF PERSONNEL AND ITS IMPORTANCE FOR
EFFECTIVE ORGANIZATION ACTIVITIES**

Необхідною умовою успішної діяльності будь-якої організації є ефективна робота персоналу, а найбільш дієвим способом виявити таланти, виміряти результати роботи, рівень професійної компетенції працівників та визначити потенціал працівників організації у розрізі стратегічних завдань компанії є саме система оцінювання персоналу.

У сучасній економічній літературі існує дві основні точки зору щодо сутності поняття «оцінка». Згідно з першим підходом оцінка являє собою суперечливий процес, у якому виділяють дві складові: кількісну та якісну. З одного боку, оцінка означає процес виміру відповідності предмета дослідження встановленим стандартам, еталонам, а з іншого – суб'єктивну здатність людини визначати цінність різних об'єктів і суб'єктів для своєї життєдіяльності [1, с.155-168; 2, с.87]. Існує також точка зору, що оцінка є підсумком, узагальнюючим результатом діяльності з оцінювання. Так, більшість авторів розглядають оцінку персоналу виключно як процедуру визначення кількісної та якісної відповідності працівника відповідним посадовим вимогам. Оцінку персоналу розглядають також з погляду результативності діяльності працівника, тобто оцінюючи результати його роботи [3]. В. Г. Никифорова стверджує, що оцінку персоналу не слід розглядати, як заплановану, строго формалізовану і стандартизовану

оцінку співробітників як членів організації, які займають визначені посади. Оцінка персоналу повинна включати: оцінку потенціалу працівника та оцінку індивідуального внеску (оцінку праці) [1, с.189].

Таким чином, проаналізувавши роботи вітчизняних та зарубіжних вчених стосовно визначення сутності терміну «оцінка персоналу», можемо зробити висновок, що оцінювання персоналу є процедура, яка здійснюється з метою виявлення ступеня відповідності професійних, ділових та особистих якостей працівника, кількісних і якісних результатів його трудової діяльності визначеним вимогам. Ми вважаємо, що вона має на меті не лише визначення відповідності працівника певним вимогам, але й має розкрити його потенціал і можливості, а також дієві стимули для заохочення.

Основними цілями оцінювання персоналу в теоретичному аспекті є: адміністративна – прийняття кадрових рішень на об'єктивній основі; інформативна – забезпечення керівників необхідними даними про кількісний та якісний склад персоналу; мотиваційна – орієнтація працівників на покращення трудової діяльності і в потрібному для організації напрямку. Цілі проведення оцінки в першу чергу залежать від потреб організації на даний момент. Також вони будуть залежати від конкретної ситуації, що склалася в самій організації і на ринку в загальному, від традицій, які існують в організації тощо.

Проведення оцінювання персоналу дає змогу: визначити ефективність роботи працівників, їх потенційні можливості і перспективи росту; виявити причини неефективної роботи окремих спеціалістів; одержати психологічний портрет працівників організації; вивчити специфіку міжособистісних відносин і психологічний клімат у колективі; визначити міру задоволення і зацікавленості працівників в організації; проаналізувати потреби і пріоритети в навчанні та підвищенні кваліфікації; планувати кар'єру та просування працівників по службі; визначити рівень

компетентності спеціалістів; проводити ефективний підбір потрібних спеціалістів; раціоналізувати методи роботи з персоналом; знаходити засоби для закріплення в організації потрібних спеціалістів; розробити ефективну систему мотивації трудової діяльності; знайти шляхи вдосконалення організації праці тощо.

Отже, необхідність формування сучасної системи оцінки персоналу обумовлена, перш за все, зростанням ролі впливу людських ресурсів на ефективність досягнення стратегічних цілей організації. Персонал організації, на відміну від інших ресурсів, не витрачається і виснажується, а прирощується і збагачується в процесі виконання трудової діяльності. Тобто, оцінка впливу працівників на ефективність досягнення цілей організації відображає необхідність розробки методології оцінки персоналу, що задовольняє вимогам кадрового менеджменту.

Перелік посилань:

1. Никифоренко В.Г. Управління персоналом: Навчальний посібник. /В.Г. Никифоренко. Одеса: Атлант, 2013. – 275 с.
2. Прохоровська С. А. Компетентісний підхід в управлінні персоналом /С. А. Прохоровська //Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. Тернопіль.: Економічна думка, 2018. – С. 86-90.
3. Прохоровська С. А. Конкурентоспроможність персоналу промислових підприємств регіону /С. А. Прохоровська, В. І. Гринчуцький //Вісник Хмельницького національного університету, 2016. – № 3. – Т. 1. – С. 80-87.
4. Прохоровська С. А. HR-бренд в управлінні персоналом /С. А. Прохоровська // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. Тернопіль.: Економічна думка, 2016. – Вип. 21. – С. 77 – 81.
5. Трифанова К. П. Оцінка персоналу методом «асесмент-центр» /К. П. Трифанова // Управління розвитком, 2014. – №15. – С. 121-122.